

УДК: 316.334.22

ББК: 60.5

**МНОГООБРАЗИЕ РОЛЕВОГО НАБОРА РАБОТНИКОВ  
СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР  
ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**Волкова Т.И.,**

*доцент, к.с.н., доцент,*

*ГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный  
медицинский университет»*

*г. Челябинск, Россия*

*e-mail: VolkovaT-soc@mail.ru*

**VARIETY OF ROLE RECRUITMENT OF EMPLOYEES OF THE  
MODERN ENTERPRISE AS THE MAIN FACTOR ITS EFFICIENCY**

**Volkova T.**

*associate professor,*

*candidate of sociological sciences, associate  
professor*

*"South Ural State Medical University"*

*Chelyabinsk, Russia*

**АННОТАЦИЯ.**

В статье рассматривается проблема формирования оптимального для эффективной деятельности крупного промышленного предприятия статусного и ролевого набора его непосредственных работников: руководителей среднего и низового звена и рядовых исполнителей: рабочих, служащих и специалистов. Анализируется целый спектр социальных ролей (формальных и неформальных), «привязанных» к социальным статусам, определяемых функциональными обязанностями работников предприятия. Используя метод социологического опроса, автор исследует специфику,

масштаб и качество ролевого набора, влияющих на социальный порядок и эффективное функционирование любой организации.

### **ABSTRACT**

The article deals with the problem of creating the optimal for the efficient operation of a large industrial enterprise status and role set his immediate staff: managers of middle and lower-level managers and ordinary executors: workers, employees and professionals. We analyze the whole spectrum of social roles (formal and informal), "tied" to the social status, defined functional responsibilities of employees. Using a poll method, the author investigates the specifics of the scale and quality of role-based set that affect social order and the effective operation of any organization.

**Ключевые слова:** социальный статус, социальная роль, статусный набор, ролевой набор, ролевое поведение, социальная структура, социальный порядок.

**Keywords:** social status, social role, status set, role set, role behavior, social structure, social order.

Как бы ни были разнообразны элементы любой социальной системы, их взаимная компоновка, все они имеют нечто общее – сами по себе они, прежде всего, являются статусными и ролевыми системами, анализируя которые можно определить наличие социального порядка и эффективность функционирования любой организации. Способом связи элементов в единое целое, их внутреннего взаимодействия и взаимодействия с внешней средой, в результате чего и формируется социальная система (например, предприятие) являются статусный и ролевой набор его работников.

Каждый работник любого предприятия включен не в одну социальную связь, социальную группу и организацию, а является своеобразным пересечением огромного множества связей, взаимодействует с другими работниками (коллегами и руководителями), выполняет каждый раз различные функции. Р. Линтон для описания и анализа социальной

структуры признавал, что для этого фундаментальное значение имеют два понятия – социальный статус и социальная роль. Согласно определению Линтона, статус – положение в социальной системе, занимаемое определенными индивидами; под ролью он понимал – поведение, в котором реализуются ожидания, связанные с этим ожиданием [1]. Социальная роль, по Линтону, представляет собой «динамический аспект статуса», где «статус» относится к положению и «роли» его исполнения.

Что конкретно означает это выражение, каково его реальное содержание? Можно сказать, что роли различаются в соответствии с позициями, занимаемыми людьми в социальной структуре организации. Исходя из позиции, определяется круг функциональных обязанностей, конкретных действий, которые надлежит выполнять человеку, занимающему определённую позицию. Если это главный технолог промышленного предприятия, то он имеет чётко определённый диапазон действий – организация разработок и внедрения прогрессивных, экономически обоснованных технологических процессов и режимов производства, обеспечение совершенствования технологии изготовления изделий и др. Если человек занимает позицию мастера производственного участка, то его роль будет заключаться в определённой совокупности действий, связанных с осуществлением руководства возглавляемого им участка, формированием бригад, обеспечением выполнения рабочими норм выработки, правильном использовании производственных площадей, оборудования и др.

Р. Мертон, анализируя работы Линтона, говорит, что «каждый специфический социальный статус связан не с одной-единственной ролью, но с целым спектром ролей. В этом заключается основная особенность социальной структуры. Ее можно зафиксировать с помощью особого термина – «набор ролей»; им я обозначаю полный комплект ролевых отношений, которыми люди обладают вследствие того, что занимают определенный социальный статус» [2, с. 539].

Каждая роль требует от человека определённого поведения, поэтому можно сказать, что роль является поведением, ожидаемым от человека. Но поведение может соответствовать или не соответствовать ролевому ожиданию. Поэтому нельзя не согласиться с Т. Парсонсом, который роль индивида в коллективе определяет «как структурированное, т.е. нормативно регулируемое участие некоего лица в конкретном процессе взаимодействия с конкретными партнёрами по роли» [3, с. 575]. Парсонс верно называет роль индивида определённым сектором его поведенческой системы и, стало быть, его личности. Поэтому вполне закономерно, что основным понятием социологии, единицей анализа социальных систем у Парсонса является именно понятие роли. В то же время, эти рассуждения необходимо дополнить ещё одной важной особенностью: социальная роль по Парсонсу – не только образец поведения, определяемый нормами и правилами, она является также способом самопреобразования, самореализации личности, ибо человек, включенный в трудовое взаимодействие, относится к своим функциям в большей мере, как к средству достижения своих личных целей и потребностей [3]. Каждый работник на предприятии занимает ту или иную должность, которая характеризуется определёнными функциональными обязанностями и уровнем профессиональной квалификации. Поэтому роли на предприятии можно назвать профессионально-функциональными, которые определяются должностной инструкцией, в которой указаны цели определённой деятельности, обязанности, права работника, его ответственность, официальная взаимосвязь с другими членами организации по вертикали и горизонтали, основные требования к его профессиональным знаниям и навыкам, уровню образования.

Качество выполнения человеком той или иной роли зависит также от того, насколько он понимает её специфику, в какой степени данная роль им приписывается и усваивается, иначе говоря, интернализуется. Так, И.С. Кон под интернализованной ролью понимает «внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношения к этому

положению и вытекающими из него обязанностями» [4, с. 54]. Интернализация как процесс внутриличностного развития, состоящий в усвоении норм, стереотипов поведения, не может осуществляться вне общества и социальных организаций, в которые человек входит. Эти идеи ясно прослеживаются у П. Бергера, который утверждает, что «успешность выполнения социальной роли зависит от соответствия ей определённой идентичности» [5, с. 48].

Иная позиция представлена Л.Дж. Питером, изложенная в своеобразном принципе: «В любой иерархии каждый индивидуум имеет тенденцию подниматься до своего уровня некомпетентности» [6, с. 7]. Питер считает, что с течением времени каждая должность будет занята служащим, который некомпетентен в своих обязанностях, а работа выполняется теми служащими, которые не достигли своего уровня некомпетентности. С этим трудно не согласиться, так как на практике это происходит довольно часто. Например, предприимчивый мастер участка может успешно сделать карьеру и стать начальником цеха. При этом цех начнёт эффективно функционировать, давать высокие производственные и финансово-экономические показатели. Как правило, такого руководителя быстро выдвинут на административную работу или иную, имеющую более высокий статус. Будет ли новая должность столь успешной? Очень часто она и является уровнем его некомпетентности, если выражаться терминологией Питера. Для одних эта должность высшего управленческого звена, а для других может быть среднего и даже низового (не всякий может быть хорошим мастером).

На практике, как оказалось, значительная часть работников желает сменить работу и должность на более престижную и высокооплачиваемую. Наиболее инертными в этом отношении являются руководящие работники высшего уровня. Подтверждением тому могут быть результаты опроса, проведённого ВЦИОМ в апреле 2004 г. (n =1600) в 100 населённых пунктах России [7]. В результате исследования было выявлено, что удовлетворённость работой у высших руководителей, их заместителей и главных специалистов довольно

высокая – 96%, руководителей подразделений и специалистов – 80%, служащих – 72%, квалифицированных рабочих – 65%, неквалифицированных – 48%. Сменить работу хотят 73% неквалифицированных и 47% квалифицированных рабочих, 49% служащих, 38% руководителей подразделений и специалистов, 27% высших руководителей и главных специалистов. Исследование показало, что с получением более высокой должности изменяется и трудовая мобильность работников – они становятся более инертными и теряют всякий интерес к поиску новой работы.

Конкретный индивид принимает участие в процессах социального взаимодействия через свои различные цели в качестве социальной роли. Ролевое исполнение является функцией статуса и обеспечивает эффективное выполнение той или иной функции, независимо от того, кто её выполняет. Оно обуславливается тем, что выбор действующим лицом своего поведения происходит в рамках определённых ценностей и нормативно регулируется.

П.А. Сорокин подчеркивал важность отношений и взаимодействий между людьми как постоянных носителей качественно различных статусов и ролей для нормального функционирования любой социальной системы: «изучая строение этой модели, мы можем познать и строение всех общественных явлений. Разложив взаимодействие на составные части, мы разложим тем самым на части самые сложные социальные явления» [8, с. 82].

Покажем влияние ролевого взаимодействия и характера социальных ролей работников промышленного предприятия на его эффективность. С этой целью в 2014 г. автором был проведен экспресс-опрос работников ОАО «Челябинский трубопрокатный завод», в котором приняли участие 162 человека. Методом сплошного опроса были проанкетированы работники цеха № 2. В их число входили руководители разных уровней ( $n = 78$ ) и рядовые работники: специалисты, служащие, рабочие ( $n = 84$ ). За основу анализа были приняты такие индикаторы: ролевая самоидентификация,

ролевые предпочтения, эффективность выполнения работниками своих социальных ролей, а также характер ролевого взаимодействия.

Занимая определенную должность, каждый работник «играет» в коллективе не одну социальную роль. Характер ролей, которые приходится исполнять человеку, во многом определяет его повседневное поведение и планы на будущее. Поэтому можно сказать, что от того, как и какие роли «играет» работник, зависит социальный порядок на предприятии.

Самоощущение исполнителей ролей представлено в табл. 1, из которой видно, что социальные роли, исполняемые респондентами, не так уж многообразны – в среднем по две роли. Чаще всего отмечают роли чисто производственные: специалиста, коллеги, организатора, контролера, коммуникатора.

Было довольно неожиданно увидеть, что очень малый процент опрошенных видит себя в таких ролях, как лидер коллектива, стратег, инноватор, предприниматель, хозяин. Это говорит о том, что в социальных организациях современных промышленных предприятий обеднела ролевая структура. В предшествующий период развития – период плановой (советской) экономики руководители предприятий имели более богатый ролевой набор. Типичными были роли: лидера, стратега, хозяина, наставника, инноватора, «отца», организатора и др.

*Таблица 1*

Социальные роли, с которыми отождествляют себя руководители низового и среднего звена (в %, к числу опрошенных)

Социальные роли	Всего (n=78)	Мужчины (n=57)	Женщины (n=21)	До 40 лет (n=29)	Старше 40 лет (n=49)
Специалист	47,4	46,4	50,0	50,0	45,8
Коллега	39,5	35,7	50,0	28,6	41,7
Организатор	28,9	25,0	40,0	20,8	42,8
Контролер	23,7	25,0	20,0	14,2	37,5
Коммуникатор	21,1	14,3	40,0	28,5	12,5

Наставник	15,8	14,2	20,0	7,1	25,0
Лидер	13,1	14,2	10,0	14,3	12,5
Стратег	7,9	10,7	-	7,1	8,3
Хозяин	5,3	3,6	10,0	-	12,5
Инноватор	5,3	7,1	-	7,1	-
Предприниматель	2,6	3,6	-	7,1	-
«Отец»	2,6	3,6	-	-	4,2
Сумма (количество ролей одного человека)	2,2	2,0	2,4	1,9	2,5

Исследования, проведенные в 2000 г. Н.И. Шаталовой на предприятиях железнодорожного транспорта г. Екатеринбурга (n = 312) и автором в 2002 г. на базе ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» (n = 247) дали аналогичную картину [9, 10]. Степень эффективности выполнения ролей, по мнению самих руководителей, показана в таблице 2.

*Таблица 2*

Самооценка эффективность выполнения ролей руководителями (в %)

Степень эффективност и	Всего (n=78)	Мужчины (n=57)	Женщины (n=21)	До 40 лет (n=29)	Старше 40 лет (n=49)
На 100%	26,3	28,6	20,0	21,5	37,5
На 75%	42,1	28,6	80,0	42,8	41,7
На 50%	31,6	42,8	-	35,7	20,7

Из таблицы 2 видно, что только четверть опрошенных руководителей выполняют свои роли в полном объеме, при этом с возрастом эффективность выполнения увеличивается. Треть опрошенных исполняют свои роли только наполовину, из них все – мужчины. Социальные роли, которые «играют» подчиненные, (специалисты, служащие, рабочие) имеют несколько иной характер, чем роли руководителей (см. табл. 3).

*Таблица 3*

Социальные роли, которые исполняются подчиненными



на производстве (по мнению подчиненных, n = 84), в %.

Социальные роли	Всего (n = 84)	Рабочие (n = 36)	Специалисты и служащие (n = 48)	До 40 лет (n = 32)	Старше 40 лет (n = 52)
Исполнитель	66,7	77,8	58,3	75,0	61,5
Профессионал	45,2	44,4	45,8	31,3	53,8
Коллега	42,9	27,8	54,2	43,8	42,3
«Хороший человек»	28,6	38,7	20,8	6,3	38,5
Наставник	21,4	27,8	16,7	6,3	30,7
Консультант	19,0	11,1	25,0	12,5	23,1
Коммуникатор	16,7	11,1	20,8	18,7	15,3
Организатор	14,3	22,2	8,3	16,7	11,5
Контролер	11,9	5,6	16,7	6,3	19,2
Инноватор	9,5	16,7	4,2	18,7	3,8
Лидер	7,1	11,1	4,2	12,5	3,8
«Отец»	2,4	-	4,2	-	3,8
Сумма (количество ролей, выбранных 1 человеком)	2,85	2,9	2,76	2,5	3,1

Таблица 3 показывает, что ролевой набор подчиненных лишь немногим богаче, чем у руководителей. Ролевая система подчиненных не отличается и большим разнообразием, т.к. преобладающей является роль исполнителя, а один человек отметил в среднем две роли. Это говорит о том, что на данном предприятии отсутствует возможность замены одних ролей на другие в случае необходимости, и возрастает вероятность возникновения межролевых конфликтов. Бедная ролевая структура оказывает негативное влияние на характер поведения и взаимоотношения работников, что не может не отразиться на эффективности работы предприятия.

Мнение подчиненных о ролевом наборе, характерном и желательном для руководителей низового и среднего звена, дает возможность определить их роли, обеспечивающие эффективность социальной организации представлено в таблице 4.

*Таблица 4*

Социальные роли руководителей, которые предпочтительны в целях эффективности организации и социального порядка  
(по мнению подчиненных (n = 84), в %.

Социальные роли	Для непосредственного Руководителя		Для начальника цеха	
	Характерны	Желательны	Характерны	Желательны
Специалист	52,4	30,9	26,2	47,6
Контролер	50,0	28,6	33,3	14,3
Организатор	47,6	45,2	50,0	54,8
Коллега	45,2	38,1	11,9	26,2
Наставник	19,0	40,5	4,8	11,9
Коммуникатор	16,7	26,8	9,5	21,4
Хозяин	7,1	35,7	4,8	45,2
Лидер	4,8	38,1	9,5	35,7
Стратег	2,4	26,2	2,4	38,1
«Отец»	2,4	4,8	-	2,4
Инноватор	-	23,8	7,1	28,6
Предприниматель	-	7,1	2,4	30,9
Сумма (количество ролей на 1 человека)	2,5	3,4	1,6	3,5

Из табл. 4 видно, что в такой ролевой набор непосредственного руководителя входят роли: организатора, наставника, хозяина, лидера, специалиста, коллеги. Начальник подразделения должен исполнять роли организатора, хозяина, стратега, лидера, предпринимателя. Фактически, наиболее предпочтительные роли для руководителей для них не характерны.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что:

1. Для исследуемой организации характерна бедность ролевого набора руководителей и подчиненных. Поэтому в целях повышения эффективности управления предприятия ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» руководителям всех управленческих уровней необходимо проводить длительную и кропотливую работу по формированию оптимального

ролевого набора работников: освоение смежных специальностей, введение системы самоуправления, коллективное решение проблем, обучение и повышение квалификации работников, деятельность общественных организаций и неформальных групп и т.п.

2. Бедность ролевого набора, означающую отсутствие достаточного набора стандартизированных позиций, оказывает негативное влияние на формирование основ социальной идентичности личности, составляющих необходимый процесс в развитии «Я» любого человека.

3. Обеднение палитры социальных ролей приводит к обретению роли недовольного работника. Бедность ролевой системы проявляется в том, что человек считает себя вполне благополучным, а при появлении симптомов постоянной неудовлетворенности чем-то (работой, руководством, предприятием, жизнью и т.п.) не связывает это с необходимостью активизации собственной социальной позиции.

4. «Оскудненная» ролевая система ведет к поведенческой нереализованности, к приему ролевой программы «просто работника» с предпочитаемым типом поведения «уклонение» по отношению к ролевым обязанностям, «оборона» по отношению к руководителям и коллегам. Кроме того, такой тип поведения ведет к неготовности отвечать за собственные действия и дела своей производственной группы, к падению авторитетности в группе и, как следствие, – к снижению чувства собственного достоинства, ухудшению социального самочувствия.

#### **Список литературы:**

1. Linton R. The Study of Man. – New York: Appleton – Century, 1936.
2. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.
3. Парсонс Т. О социальных системах / Под ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – М.: Академический Проект, 2002. – 832 с.

4. Кон И.С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. – М.: Знание, 1984. – 267 с.
5. Бергер П.Л. Общество в человеке // Социологический журнал. – 1995. – № 2. – С. 48-54.
6. Питер. Л. Дж. Принцип Питера. – М.: Экономика, 1990. – 167 с.
7. Седова Н.Н. Потенциал трудовой мобильности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2004. – №2. – С. 61-72.
8. Сорокин П.А. Система социологии. В 2-х т. Т.1. Социальная аналитика. – Петроград: Колос, 1920. – 360 с.
9. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 399 с.
10. Волкова Т.И. Социальная организация предприятия: социологический анализ // Дисс. на соиск. уч. ст. канд. соц. наук. – Екатеринбург, 2005. – 155 с.